



25 JAHRE LANDESARBEITSGERICHT KÖLN

Dokumentation der Festveranstaltung am 8. Oktober 2007

25 JAHRE LANDEsarBEITSGERICHT KÖLN

Dokumentation der Festveranstaltung am 8. Oktober 2007

Am 8. Oktober 2007 feierte das Landesarbeitsgericht Köln sein 25-jähriges Bestehen. Der Festakt im beeindruckenden Stiftersaal des Wallraf-Richartz-Museums in Anwesenheit einer illustren Gästeschar hätte so nicht gelingen können, wenn nicht der Deutsche Arbeitsgerichtsverband, die Sozialpartner und die Anwaltschaft uns hilfreich zur Seite gestanden hätten. Die Unterstützung erlaubte es auch, diese Broschüre zur Erinnerung an das Jubiläum herauszugeben.



Auf der Feier durften wir erfahren, dass die Arbeit des Landesarbeitsgerichts Köln von vielen geschätzt wird. Das ist uns Ansporn für die Zukunft, nie die Interessen der Rechtssuchenden an einer zügig agierenden und stets der Gerechtigkeit verpflichteten Justiz aus dem Auge zu verlieren.

Dr. Udo Isenhardt
Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

ERÖFFNUNGSREDE

Dr. Udo Isenhardt, Präsident des Landesarbeitsgerichts 4

GRUSSWORTE

Roswitha Müller-Piepenkötter,
Justizministerin des Landes Nordrhein-Westfalen 9

Josef Müller, Bürgermeister der Stadt Köln 14

FESTVORTRAG

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau,
Zukunftsaufgaben des Arbeitsrechts 16

GRATULANTENRUNDE

Sozialpartner und Anwaltschaft

Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen,
Vorsitzender DGB Region Köln-Leverkusen-Erft-Berg;
Wolfgang Reiß, Geschäftsführer Arbeitgeber Köln;
Rechtsanwalt Karl-Dietmar Cohnen,
Sprecher des Ausschusses Arbeitsrecht im Kölner Anwaltverein
empfangen von Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Heinz-Jürgen Kalb 22



ERÖFFNUNGSREDE

Dr. Udo Isenhardt, Präsident des Landesarbeitsgerichts

HOCH GESCHÄTZTE FESTGEMEINDE!

Das Kölner Landesarbeitsgericht ist in diesem Jahr ein Vierteljahrhundert alt geworden. Der Geburtstag war zwar schon am 1. Januar. Zu diesem Zeitpunkt und noch später war jedoch die Gesundheit des Gerichts stark angegriffen, weil es sich am Fusionsfieber infiziert hatte, das unter Fachgerichten zuweilen grassiert. Zunächst mussten die inneren Abwehrkräfte mobilisiert werden. Inzwischen sind die Viren überwältigt und es erfüllt uns wieder „des Lebens ungemischte Freude“.

- 4 Die Ursache für diese Mixtur von Entspanntsein und Euphorie, die unseren Geburtstag zur Jubelfeier macht, haben Sie gesetzt, verehrte Frau Ministerin Müller-Piepenkötter. Deshalb heißen wir Sie heute herzlich willkommen und freuen uns sehr auf Ihr Grußwort. In den Willkommensgruß schließe ich kurzerhand die anwesenden Herren Ihres Hauses mit ein, denn sie alle haben sich von der Lebensfreude des LAG Köln anstecken lassen. Dass dem Gericht die dem Arbeitsrechtler nicht unbekannt ärztliche Arbeitsfähigkeitsbescheinigung ausgestellt werden konnte, wurde befürwortet vom Landtag und der Stadt Köln. Ich sehe deren Vertreter hier gern und danke Herrn Bürgermeister Müller schon jetzt für sein Grußwort.

Meine Damen und Herren, betrachtet man die Arbeitsgerichtsbarkeit im Rheinland, so

stellt man fest, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf schon über 60 Jahre besteht. Unwillkürlich stellt der Kölner sich die Frage, wie konnte das denn passieren, dass unmittelbar nach dem Krieg nicht stattdessen ein LAG Köln gegründet worden ist. Nun, meine Damen und Herren, genauso könnte man sich fragen, warum ist Düsseldorf Landeshauptstadt. Das ist eine Laune der Geschichte und die gibt es auch in der rheinischen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Für Historiker sprach nämlich zunächst alles für ein LAG Köln, weil die Arbeitsgerichtsbarkeit als selbständiger Gerichtszweig im hiesigen Bezirk „erfunden“ wurde. Die ältesten Arbeitsgerichte Deutschlands liegen im LAG-Bezirk Köln. Es sind die Arbeitsgerichte Aachen und Köln, deren Vorläufer Napoleon entsprechend den französischen conseils de prud'hommes 1808 bzw. 1811 gegründet hatte. Darüber hinaus stammt ein frühes Muster einer zweiten Instanz in Arbeitsrechtssachen aus Köln. Mit dem Beginn der modernen Arbeitsgerichtsbarkeit, die auf das Arbeitsgerichtsgesetz in seiner Weimarer Fassung zurückgeht, wurde nämlich auch ein LAG Köln gegründet.

Zugegeben werden muss zwar, dass es nicht das erste oder einzige rheinische LAG in den zwanziger Jahren des vorigen Jahrhunderts war. Seine Konstitution, das heißt, die Besetzung neben dem Vorsitzenden



mit je einem auf Vorschlag der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften ernannten Beisitzer, war leider auch keine Kölner Singularität, sondern hatte sich allgemein seit der Mitte des 19. Jahrhunderts zu dem nicht mehr wegzudenkenden Strukturprinzip der Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt. Deshalb ist es auch eine Selbstverständlichkeit, aber auch eine große Freude, dass Vertreter der Sozialpartner und der ehrenamtlichen Richter heute unsere Gäste sind, und ich grüße insoweit herzlich die Herren Jäger und Dr. Uellenberg-van Dawen.

Es gab allerdings doch eine Besonderheit, die die Bedeutung dieses Kölner Berufungsgerichts für die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit und das Arbeitsrecht auch im Nachkriegsdeutschland schlaglichtartig erhellt. Vermutlich schon 1927 war Hans Carl Nipperdey, Kölner Professor und später der erste Präsident des Bundesarbeitsgerichts, stellvertretender Vorsitzender beim LAG Köln. Das hätte ein weiterer Grund dafür sein können, dass die Düsseldorfer Arbeitsgerichtsbarkeit 1946 nicht die Nase vorn hatte. Wenigstens zum Trost hätte das Wirken Nipperdeys in der Arbeitsgerichtsbarkeit nahelegen können, die 18 Jahre von 1927 bis 1945 dem Alter unseres LAG hinzuzurechnen und schon in wenigen Jahren seinen 50. Geburtstag zu feiern.

Den Gedanken haben hieß ihn verwerfen. Der Grund dafür war, dass vor dem Kriege

die Landesarbeitsgerichte und das Reichsarbeitsgericht schlicht den Landgerichten bzw. dem Reichsgericht als Kammern bzw. Senat angegliedert waren. Nach Scheidung dieser Ehe hat die Arbeitsgerichtsbarkeit die alten Zeiten einfach vergessen. An Wiederheirat denkt sie nicht. Dafür hat sie ein zu starkes Eigenleben entwickelt, was daran deutlich wird, dass das Reichsarbeitsgericht noch aus einem Senat bestand, das Bundesarbeitsgericht seit längerem aber schon aus zehn.

Trotz der Scheidung sind die Ex-Partner das geblieben, was als Idealzustand angesehen wird, nämlich gute Freunde. Ich freue mich daher über die Anwesenheit aller Kölner Präsidenten der ordentlichen Gerichtsbarkeit und begrüße stellvertretend für sie Herrn Präsidenten des Oberlandesgerichts Riedel sehr herzlich. Das gibt mir sogleich Gelegenheit, auch die leitenden Herren der Staatsanwaltschaft sowie für alle Repräsentanten der Fachgerichtsbarkeiten stellvertretend Herrn Präsidenten des Finanzgerichts Dr. Schmidt-Troje, dessen Gericht ebenfalls vom Fusionsfieber genesen ist, willkommen zu heißen.

Zurück zum LAG Köln. Es ist das Jahr 1946. Die Kölner sind mit dem Wiederaufbau ihrer schönen Stadt vollauf beschäftigt. Folglich interessiert es sie nicht, wo die erste Kammer eines Landesarbeitsgerichts im Rheinland in diesem Jahr angesiedelt wird.



Man kann diese einzige Kammer ja auch schlecht teilen. Die zweite Kammer lassen sie sich aber nicht entgehen, und sie wird 1949 in Köln errichtet. Die wieder eröffnete Chance, schon früh 50 Jahre LAG Köln feiern zu können, und zwar diesmal schon 1999 war zum Greifen nahe. Aber für eine einzige Kammer installiert man kein zweites Berufungsgericht. Zwei Präsidenten für zwei Kammern sind eben zuviel.

Dann tritt allerdings eine dynamische Entwicklung ein. Eine Kölner Kammer nach der anderen kommt hinzu. Die Kölner Landesarbeitsrichter werden immer selbstbewusster und veröffentlichen ihre Entscheidungen nicht mehr unter dem Pseudonym „LAG Düsseldorf“, nein, sie outen sich als „LAG Düsseldorf/Kammern Köln“, obwohl es diese Firma offiziell gar nicht gab. Allmählich waren die detachierte Kammern in Köln größer als eine Reihe von Landesarbeitsgerichten in den übrigen Bundesländern. Das rief nach einer eigenen Verwaltung und einer Repräsentanz vor Ort.

Allmählich entwickelten sich die Verhältnisse für dieses Projekt günstig. Man hatte sich nämlich lange mit dem Problem gequält, dass die Bezirke der Gerichte für Arbeitssachen in Nordrhein-Westfalen seit Jahrzehnten nur durch Verordnung, nicht aber durch Gesetz festgelegt waren. Zur Behebung dieses Mangels verabschiedete der Landtag Ende 1981 das Gesetz zur Aus-

führung des Arbeitsgerichtsgesetzes, dessen § 1 als Erfüllung eines lang gehegten Wunsches der beteiligten Kreise endlich wie in Stein gemeißelt bestimmte: „Landesarbeitsgerichte bestehen in Düsseldorf, Hamm und Köln“. Das Gesetz basierte auf einem Entwurf des damals für die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständigen Arbeitsministers Professor Farthmann. Er ist also unser „Gründungsminister“, und es erfüllt mich mit großer Freude, dass er seinem Gericht die Treue gehalten hat und heute unter uns ist.

Programmgemäß nahm das LAG Köln, damals noch aus zehn Kammern bestehend und somit noch etwas kleiner als heute, seine Arbeit zum Beginn des Jahre 1982 auf. Zum Glück stand für das Gericht mit Professor Stahlhacke als erstem Präsidenten sogleich ein wahrlich prominenter Kölner Richter bereit, um alles in gute Bahnen zu lenken. Professor Stahlhacke wäre als „Gründungspräsident“ heute gern zu uns gestoßen, aber leider hat seine Gesundheit das nicht zugelassen.

Nun sind 25 Jahre geschafft. Obwohl das jüngste unter den Landesarbeitsgerichten in den alten Bundesländern, ist das LAG Köln aus der Landschaft der Gerichte für Arbeitssachen nicht mehr wegzudenken. Es wirkt weit über seinen Bezirk hinaus, in dem es durch den hier ansässigen Pensionsversicherungs-Verein als Berufungsgericht für

Fälle der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung aus ganz Deutschland zuständig ist. Es hat für den WDR als der größten Rundfunkanstalt in Deutschland in vielen Verfahren den etwaigen Status der Mitarbeiter als Arbeitnehmer geklärt. Wichtige Fragen aus dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht standen bei ihm zur Lösung an, unter ihnen lokal bedeutsame wie die Schadensersatzansprüche von Herrstatt gegen seine Devisenhändler oder die gestrichene Dienstbefreiung am Rosenmontag wegen des Golfkriegs, aber auch amüsante wie die, ob in der freiwilligen Zuwendung einer Flasche Champagner der Marke Pommery zum damaligen Ladenpreis von ca. 39,00 DM an nicht streikende Arbeitnehmer eine unzulässige Maßregelung der Streikteilnehmer zu erblicken ist, oder die, ob die mehrfache Verweigerung des Grußes eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber eine grobe Beleidigung und damit einen Kündigungsgrund darstellt.

Dass das LAG Köln auf alle Streitfragen die richtige Antwort gegeben hätte, das wäre vermessen zu sagen. Denn der Kopf der Arbeitsgerichtsbarkeit ist schließlich das Bundesarbeitsgericht und das befindet sich in Erfurt. Aber das Herz des Arbeitsrechts, das schlägt in der Kölner Region. Von hier hat das Bundesarbeitsgericht immer wieder im wahrsten Sinne des Wortes frisches Blut bekommen. Zwei frühere Vizepräsidenten



des BAG stammen aus den Kölner LAG-Kammern, einer davon, der zu den ältesten Arbeitsrichtern Deutschlands gehört, ist heute hier; seien Sie begrüßt, Herr Dr. Neumann. Dazu gesellen sich mehrere Bundesrichter aus dem Gericht oder dem Bezirk.

Natürlich fällt nicht aller Glanz auf das LAG Köln zurück. Von besonderer Bedeutung sind auch die im Bezirk liegenden Universitäten Köln und Bonn, die über eine Reihe hervorragender Arbeitsrechtler verfügen. Deren Leistungen manifestieren sich nicht nur in vortrefflicher rechtswissenschaftlicher Auseinandersetzung oder gar im Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzbuches, sondern auch im persönlichen Engagement in oder für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Nipperdey, die Inkarnation des Wissenschaftlers und Richters, habe ich schon genannt. Professor Hanau war ehrenamtlicher Richter am LAG Köln, Professor Thüsing immerhin unser Referendar.

Alle anwesenden Kölner und Bonner Arbeitsrechtsprofessoren, deren Doyen, Herr Professor Hanau, heute dankenswerterweise den Festvortrag hält, haben immer wieder ausgezeichneten Nachwuchs nicht nur für die Arbeitsgerichtsbarkeit, sondern auch für die Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht herangebildet. Nicht zuletzt angesichts dieser Wurzeln stellt die Fachanwaltschaft, die in großer Zahl anwesend

ist und dadurch in beeindruckender Weise ihre Verbundenheit mit uns demonstriert, gerade im Kölner LAG-Bezirk ein Schwergewicht dar. Darauf dürfen Sie, sehr geehrte Frau Tybussek, als Vorsitzende des Kölner Anwaltsvereins stolz sein.

Schließlich darf, wenn vom Herzen des Arbeitsrechts und der Arbeitsgerichtsbarkeit die Rede ist, nicht unerwähnt bleiben, dass der 1949 in Köln wieder gegründete und heute noch dort sitzende Deutsche Arbeitsgerichtsverband die an der Förderung dieser Gerichtsbarkeit interessierten Kreise in ganz Deutschland zusammenhält.

Erlauben Sie mir zum Schluss noch ein paar Worte. Zunächst sehen Sie mir bitte nach, dass ich nicht alle namentlich begrüßen konnte wie z. B.

- die Vertreter des Regierungspräsidenten, der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammer, der Agentur für Arbeit, des Behördenleiterkreises,
- alle anwesenden Arbeitsrichter, gleich in welcher Funktion
- und nicht zuletzt alle Mitarbeiter des Landesarbeitsgerichts und seiner Arbeitsgerichte.

Sie alle sind mir selbstverständlich hoch willkommen. Das gilt auch für die Vertreter der Presse, die uns hoffentlich immer in einem guten Licht erscheinen lassen.

Sodann ist es mir ein Bedürfnis, darauf hinzuweisen, dass das Landesarbeitsgericht eine Feier in diesem Rahmen nur mit Hilfe der Arbeitsgemeinschaft Köln des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, die Mitveranstalter ist, schultern konnte. In dieser Unterstützung kam ein großartiges Engagement von Arbeitgeberverbänden, der Gewerkschaften, des KAV und einzelner Rechtsanwälte zum Ausdruck, für das ich auf das äußerste dankbar bin. Dass sich darüber hinaus die Vertreter dieser Organisationen zu einer Gratulantenrunde zusammengefunden haben, erfüllt mich mit besonderer Freude.

Ich danke auch herzlich dem Jazzduo Aschenbrenner/Trost, das uns bereits festlich eingestimmt hat, und darf letztendlich noch Folgendes sagen: Eigentlich bin ich rundum glücklich, dass Sie alle durch Ihr Kommen gezeigt haben, wie wichtig Ihnen ein Berufungsgericht in Arbeitsrechts-sachen am Standort Köln ist. Nur ein einziger Geburtstagswunsch ist noch offen. Ich wünsche mir, dass am 50. Geburtstag im Jahre 2032 hier oben eine Präsidentin oder ein Präsident steht, die oder der sagen kann: Das Landesarbeitsgericht gehört zu Köln wie der Dom. Und der ist für die Ewigkeit.

GRUSSWORT

Roswitha Müller-Piepenkötter, Justizministerin des Landes Nordrhein-Westfalen

Als Justizministerin des Landes überbringe ich Ihnen die Grüße der Landesregierung und beglückwünsche die Arbeitsgerichtsbarkeit im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Köln zu ihrem 25. Geburtstag.

Meine Damen und Herren, die heutige Feier reiht sich ein in die Feiern zu den runden Geburtstagen der Landesarbeitsgerichte im Lande NRW und bildet gleichsam ihren Abschluss. Im August letzten Jahres war ich Gast bei dem Landesarbeitsgericht Hamm und im November 2006 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Beide Gerichte haben ihren 60. Geburtstag gefeiert. Heute steht das Landesarbeitsgericht Köln im Mittelpunkt.

Es ist das jüngste Geburtstagskind. Nachdem Sie, Herr Dr. Isenhardt, die Geschichte

des Landesarbeitsgerichts Köln bereits nachgezeichnet und erläutert haben, warum das heutige Geburtstagskind das jüngste der drei Landesarbeitsgerichte in NRW ist, möchte ich dies nicht vertiefen.

Auch ich möchte aber kurz zurückblicken. Anlässlich der Festveranstaltung zum 60-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hatte ich dargelegt, dass ich prüfen lasse, ob die Landesarbeitsgerichte Düsseldorf und Köln zu einem einheitlichen Landesarbeitsgericht zusammengelegt werden sollen. Ich habe damals ausdrücklich betont, dass die Prüfung ergebnisoffen durchgeführt wird, weil erst noch sorgfältig und gründlich zu prüfen war, ob die Vorteile einer Zusammenlegung deren Nachteile überwiegen.



■ Ministerin Müller-Piepenkötter, Präsident Dr. Isenhardt und Prof. Dr. Hanau (r.)

Das Ergebnis der Prüfung ist Ihnen bekannt. Ich habe im Juni diesen Jahres dem Rechtsausschuss des Landtags den Stufenplan zur Optimierung der Gerichtsstruktur vorgestellt und in diesem Zusammenhang mitgeteilt, dass die Landesarbeitsgerichte Köln und Düsseldorf – ebenso wie die Finanzgerichte Köln und Düsseldorf – eigenständig bleiben. Eine Zusammenlegung hätte mehr Nachteile als Vorteile gehabt.

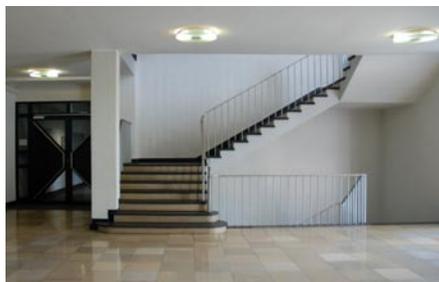
An den mit der Prüfung angestrebten Zielen hat sich allerdings nichts geändert. Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Verwaltung zu modernisieren und Bürokratie abzubauen. Hierbei möchte ich die Justiz auch weiterhin in die Lage versetzen, in hoher Qualität ihre vielfältigen Aufgaben wahrnehmen zu können. Im Rahmen der Überprüfung der Gerichtsstrukturen galt deshalb, dass alle Maßnahmen an folgenden Zielen zu messen sind:

- Nachhaltige Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Justiz
- Stärkung der Rechtspflege
- Sicherstellung einer bürgernahen Justiz.

Bei der Verwirklichung dieser Ziele haben die drei Landesarbeitsgerichte mich unterstützt. Sie haben mir einen einvernehmlichen Vorschlag unterbreitet, der die Entscheidungsfindung maßgeblich beeinflusst hat. Es ist nämlich möglich, durch verstärkte Zusammenarbeit im Verwaltungsbereich Synergieeffekte zu erzielen, die auch bei

einer Zusammenlegung der Gerichte nur im günstigsten Fall zu erreichen gewesen wären. Zudem kann dieses Optimierungspotenzial zeitnah verwirklicht werden und so zu einer schnellstmöglichen Stärkung der Rechtspflege beitragen. Die Leistungsfähigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit kann dadurch im Ergebnis kurzfristig gestärkt werden, ohne dass für die Kunden und Mitarbeiter in Folge einer Zusammenlegung Nachteile auftreten, weil die bisherigen Standorte erhalten bleiben. Für die konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitsgerichtsbarkeit, die auch vom Landesarbeitsgericht Köln maßgeblich mitgetragen wurde und wird, möchte ich mich an dieser Stelle ganz herzlich bedanken.

Insgesamt gilt: Dort, wo bestehende Strukturen sich bewährt haben, bedeutet dies, an ihnen festzuhalten. Das Landesarbeitsgericht Köln ist eine Institution, die sich bewährt hat. Auf seine 25-jährige Geschichte kann es mit Stolz zurückblicken. Dabei war es nicht immer einfach.



Eine der großen Herausforderungen für die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit bestand in der Bewältigung der Eingangsflut in den letzten Jahren. Eingangszahlen von über 140.000 Verfahren pro Jahr haben sie in Nordrhein-Westfalen an die Grenze ihrer Belastbarkeit geführt. In dieser Situation hat die Justiz Solidarität bewiesen und zur Unterstützung Richter aus der ordentlichen Justiz und aus der Sozialgerichtsbarkeit an die Arbeitsgerichte abgeordnet. Der Landtag hat trotz schwieriger Haushaltslage eine befristete Personalverstärkung bewilligt. Aufgrund dieser Maßnahmen und des besonderen Engagements und des überobligatorischen Einsatzes aller am arbeitsgerichtlichen Verfahren Beteiligten konnte der hohe Arbeitsanfall bewältigt werden.

Mit Erleichterung können wir heute feststellen, dass sich die Geschäftsbelastung der Arbeitsgerichte entspannt hat und hier nach turbulenten Jahren wieder ein Normalzustand eingetreten ist. Dies gilt auch für das Landesarbeitsgericht Köln. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat inzwischen ihrerseits Solidarität bewiesen und durch Stellenverlagerungen die stark belastete Sozialgerichtsbarkeit unterstützt.

Der heutige Anlass gibt mir Gelegenheit, meine Damen und Herren, meinen Dank und meine Anerkennung auszusprechen; mich zu bedanken bei all denjenigen, die



über die vielen Jahre hinweg an der Erfüllung der Aufgabe mitgewirkt haben, Rechtsfrieden im Arbeitsleben zu gewährleisten.

Mein Dank gilt dabei auch den zahlreichen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Sie haben mit ihrer Sachkunde aus der Arbeitswelt und ihren betrieblichen Erfahrungen ganz maßgeblich mit dazu beigetragen, für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber unseres Landes eine leistungsfähige und allgemein anerkannte Arbeitsgerichtsbarkeit zu schaffen.

Für das hohe Ansehen, das sich diese Fachgerichtsbarkeit in den vergangenen Jahren erworben hat, ist aber auch noch ein anderer Faktor von erheblicher Bedeutung: Ich meine die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Anwaltschaft, die wesentlich dazu beigetragen hat, dass die hohe Eingangsbelastung von der Arbeitsgerichtsbarkeit bewältigt werden konnte.

Für die bewährte Partnerschaft und das Engagement für und in der Arbeitsgerichtsbarkeit möchte ich Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie der Anwaltschaft herzlich danken.

Gleichzeitig möchte ich Sie ermuntern: Seien Sie auch weiterhin ein verlässlicher Partner an der Seite der Justiz!

GRUSSWORT



Die Herausforderung für alle Gerichtsbarkeiten besteht darin, bei den zu bewältigenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen Recht zu gewähren und Rechtsfrieden zu stiften. Diese Aufgabe ist auf hohem qualitativem Niveau, in möglichst kurzer Zeit und unter sparsamer Ausnutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen zu erfüllen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat sich dieser Herausforderung stets gestellt.

Die Leistungsfähigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zu sichern, ist mir deshalb stets ein wichtiges Anliegen. Die knappen Ressourcen zwingen uns aber auch dazu, in allen Bereichen nach Einsparmöglichkeiten zu suchen. Die Justizministerinnen und Justizminister haben es sich deshalb zum Ziel gesetzt, das gerichtliche Verfahren zu straffen und die Abläufe effizienter zu gestalten. Hierbei bin ich mir mit meinen Justizministerkollegen darin einig, dass wir ganz praktische Ansätze verfolgen sollten, die die Arbeit des Richters – gleich in welcher Gerichtsbarkeit – entschlacken und erleichtern. Ein konkretes Beispiel hierfür ist der Referentenentwurf zu einem Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes, des Arbeitsgerichtsgesetzes und anderer Gesetze. Der Gesetzentwurf ist Ihnen bekannt. Er enthält konkrete Einzelvorschläge, die das arbeitsgerichtliche Verfahren vereinfachen und beschleunigen.

Zur Vorbereitung meiner Stellungnahme im Rahmen der Länderressortabstimmung habe ich die arbeitsgerichtliche Praxis beteiligt. Die vorgesehenen Änderungen werden von ihr – auch von dem heutigen Geburtstagskind – insgesamt positiv beurteilt.

Mit der Einführung eines einheitlichen Gerichtsstands des Arbeitsortes wird ein langjähriger Meinungsstreit von Instanzgerichten und Bundesarbeitsgericht entschieden. Die fehlende Rechtsmittelfähigkeit von Verweisungsbeschlüssen führt bislang zu einer sehr uneinheitlichen Gerichtspraxis im Hinblick auf die örtliche Zuständigkeit. Eine diesen Streit entscheidende Regelung ist im Grundsatz zu begrüßen, weil sie für die Rechtssuchenden Klarheit schafft, vor welchem Gericht sie um Rechtsschutz nachsuchen können.

Auch die vorgesehene Erweiterung der Alleinentscheidungsbefugnisse des Vorsitzenden ist sachgerecht. Sie beseitigt Unklarheiten und führt dort, wo es – unter Berücksichtigung des Kammerprinzips – sachlich geboten ist, zu einer Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens. Bedenken habe ich aber, die Erweiterung der Alleinentscheidung des Vorsitzenden in Bezug auf die Tatbestandsberichtigung auch auf das zweitinstanzliche Verfahren auszudehnen. Der Tatbestand des Berufungsurteils hat besondere Bedeutung für die Revision

und wird – anders als in der ersten Instanz – auch von den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern unterschrieben. Aus diesem Grunde habe ich in meiner Stellungnahme die Begrenzung des Alleinentscheidungsrechts für die Tatbestandsberichtigung auf die erste Instanz zur Diskussion gestellt. Dies entspricht auch der Stellungnahme des Landesarbeitsgerichts Köln.

Positiv zu beurteilen ist im Grundsatz auch die vorgesehene Änderung zur nachträglichen Zulassung der Kündigungsschutzklage. In Anbetracht der Bedeutung dieses Verfahrens und der unterschiedlichen Auslegung des § 5 KSchG durch die Landesarbeitsgerichte bestand bereits seit längerem Bedarf nach einer bundeseinheitlichen Anwendung der Vorschrift. Zugleich nimmt der Entwurf weitere, einer Verfahrensbeschleunigung dienende Elemente

in das Verfahren der nachträglichen Zulassung auf.

Zum Schluss möchte ich noch erwähnen, dass nach dem Abschluss der eingangs erwähnten Prüfung der Zusammenlegung der rheinische Landesarbeitsgerichte nun zusammen mit dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes Nordrhein-Westfalen die Planungen für eine Verbesserung der Unterbringung des Landesarbeitsgerichts Köln wieder aufgenommen worden sind. Dabei ist es das gemeinsame Ziel aller Beteiligten, dass der Standort Blumenthalstraße erhalten bleibt. Für die weiteren Planungen wünsche ich Ihnen ebenso wie für diese Veranstaltung einen erfolgreichen Verlauf und uns allen einen schönen Abend.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.



■ Vorsitzende Richter Dr. Kreitner und Dr. Griese, Präsident Dr. Isenhardt und Vizepräsident Dr. Kalb (v.l.n.r.)

GRUSSWORT

Josef Müller, Bürgermeister der Stadt Köln

Sehr geehrte Frau Ministerin, sehr geehrter Herr Dr. Isenhardt, sehr geehrte Damen und Herren, ich begrüße Sie ganz herzlich im Namen von Rat und Verwaltung und unseres Oberbürgermeisters Fritz Schramma zur heutigen Festveranstaltung anlässlich des 25-jährigen Bestehens des Landesarbeitsgerichts Köln. Ich freue mich sehr, namens der Stadt Köln zum Geburtstag gratulieren zu dürfen.

Die Freude ist umso größer, als Sie – verehrte Frau Ministerin – sich nach längerer Prüfung gegen eine Fusion der Gerichte in Düsseldorf und Köln und für einen Fortbestand des eigenständigen Landesarbeitsgerichts Köln entschieden haben.

Genau genommen haben wir eine Fusion der Landesarbeitsgerichte Köln und Düsseldorf bereits hinter uns. Denn damals nach

dem Krieg im Jahr 1949 bildeten Köln und Düsseldorf zwei Kammern des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf. Als die Anzahl der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten immer weiter wuchs, wurde daraus mit Wirkung zum 01.01.1982 das Landesarbeitsgericht Köln errichtet.

Viele gute Gründe sprechen dafür, dass ein Landesarbeitsgericht nach Köln gehört: Als viertgrößte Stadt der Bundesrepublik und drittgrößte deutsche Industrieregion ist die Region Köln das bedeutendste Wirtschafts- und Industriezentrum in Nordrhein-Westfalen.

Allein in Köln arbeiten ca. 435.000 Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor, in der Industrie, in Wissenschaft und Forschung, sowie im Mediensektor, um nur einige Bereiche der Kölner Wirtschaft zu nennen.

Die Berührungspunkte der Wirtschaft mit dem Landesarbeitsgericht Köln sind vielfältig. Eine funktionstüchtige und vor allem bürgernahe Justiz ist für so einen bedeutenden Wirtschaftsstandort wie Köln unabdingbar. Ein Landesarbeitsgericht in Köln bedeutet kurze Wege für Arbeitnehmer und Unternehmen in der Region und damit eine Präsenz in der Fläche.

Auch die Stadt Köln musste in der Vergangenheit häufig die Dienste des Landesarbeitsgerichts Köln in Anspruch nehmen. Ob die Stadt Köln nun als Gewinner oder Verlierer den Gerichtssaal verließ, es blieb immer die Erkenntnis, dass alle getroffenen Entscheidungen im Rahmen der juristischen Möglichkeiten vor allem an den gegenseitigen Interessen der Parteien ausgerichtet waren.

Und die Kölner Arbeitnehmer und Arbeitgeber – lassen Sie mich dies mit einem Augenzwinkern sagen – würden auch nicht mehr auf die in 25 Jahren erworbenen Kompetenzen des Landesarbeitsgerichts Köln in Bezug auf den Kölner Karneval verzichten wollen. Wie ich mir habe sagen lassen, liegt das LAG Köln mit der Anzahl seiner Entscheidungen mit karnevalistischem Hintergrund trotz seines jüngeren Alters deutlich vor dem LAG Düsseldorf.



Nunmehr bleibt mir noch, dem Landesarbeitsgericht Köln weiterhin viel Erfolg zu wünschen und mich auf zahlreiche künftige Geburtstage zu freuen. Ich wünsche Ihnen allen eine schöne Veranstaltung mit interessanten Gesprächen in ungezwungener Atmosphäre.

Danke für die Aufmerksamkeit.



FESTVORTRAG

ZUKUNFTSAUFGABEN DES ARBEITSRECHTS Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau

Bisher hat Präsident Dr. Isenhardt unseren Blick in die Vergangenheit gelenkt, in die Geschichte, man darf wohl sagen Erfolgsgeschichte, des Landesarbeitsgerichts Köln. Meine Aufgabe ist es nun, die Linie fortzuführen und einen Blick in die Zukunft zu werfen. Anders als die Geschichte ist die Zukunft freilich unbekannt, so dass man sich über sie nur vorsichtig äußern kann, nicht so lang, wie es sich sonst bei einem Festvortrag gehört.

Die Zukunft des Arbeitsrechts hängt aufs Engste mit der Zukunft der Arbeit zusammen; beides wird sich wechselseitig beeinflussen.

Die wohl wichtigsten Faktoren sind:

- Alterung der Bevölkerung und ihres Arbeitskräftepotentials
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weiterbildung
- Globalisierung

Der Bezug zum Arbeitsrecht, insbesondere zum Arbeitsvertragsrecht, liegt auf der Hand. Die Alterung des Arbeitskräftepotentials betrifft vor allem Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft Dauer und Lage der Arbeitszeit, insbesondere Arbeitsbefreiungen zur Pflege junger und alter Familienmitglieder. Bei der beruflichen Weiterbildung geht es darum, zu wesentlichen Lasten die erforderlichen zeitlichen und finanziellen Aufwendungen im Arbeitsver-

hältnis gehen. Die Globalisierung macht sich vor allem bei der Frage bemerkbar, mit welchen Maßgaben Arbeitsplätze in Niedriglohnländern verlagert werden können und mit welchen Maßgaben umgekehrt Arbeitnehmer aus solchen Ländern hier tätig werden dürfen. Mehr und mehr rückt auch die Frage in den Fokus, ob die Weltmärkte eine verstärkte Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse erfordern und wie die wirtschaftlich erwünschte Flexibilität noch mit der sozial erwünschten Stabilität der Arbeitsverhältnisse in Einklang zu bringen ist. Die Europäische Kommission hat dazu mit einem Grünbuch eine große Diskussion unter dem harmonisierenden Stichwort „flexicurity“ in Gang gesetzt.

An diesen Gestaltungsaufgaben sind alle Akteure des Arbeitsrechts beteiligt, Gesetzgeber, Tarif-, Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien, Arbeitsgerichtsbarkeit. Aus Gründen der Zeit und des Anlasses kann ich hier nur den Gesetzgeber und die Arbeitsgerichtsbarkeit in den Blick nehmen.

Der Gesetzgeber ist aktiv, soweit es die sozialrechtliche Seite der Zukunftsaufgaben betrifft, vor allem die Finanzierung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, der Freistellung von Arbeitnehmern aus familiären Gründen und der Weiterbildung, sei es aus Steuern oder aus Sozialversicherungsbeiträgen. Bei diesen sozialrechtlichen Regelungen fallen auch arbeitsrechtliche Ne-



benprodukte ab. Dagegen ist der Gesetzgeber zurückhaltend, soweit es ohne Bezug zum Sozialrecht um die zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitsverhältnisse geht. Hier verlässt er meist sich auf die Arbeitsgerichtsbarkeit, der er die arbeitsrechtliche Zukunftsbewältigung überweist, teils durch Nichtstun, teils durch Generalklauseln und Ermächtigungsnormen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird dadurch noch mehr als bisher zur Mitgestalterin und Mitverantwortlichen für die Zukunft der Arbeit.

Die bisher wichtigste Reaktion des Gesetzgebers auf das Altern der Bevölkerung ist die 2012 beginnende schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze für die gesetzliche Altersrente von 65 auf 67. Als arbeitsrechtliches Nebenprodukt bestimmt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dass die Zulässigkeit vertraglicher Altersgrenzen im gleichen Takt steigt (wenn der EuGH nicht in der nächsten Woche mehr Tempo verlangt). Die vielen anderen Fragen, die mit dem Alter der Arbeitnehmer zusammenhängen, vor allem Mindest- und Höchstaltersgrenzen für Einstellungen, das Anciennitätsprinzip bei Beförderungen, altersgestaffelte Sozialauswahl bei Kündigungen usw. beantwortet das Gleichbehandlungsgesetz mit einer Generalklausel: Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern wegen jungen und alten Alters ist grundsätzlich verboten, aber aus-

nahmsweise zulässig, wenn sie – und ich zitiere wörtlich – objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Für Kündigungen soll nicht einmal das gelten, sondern hier soll der Richter die Orientierung direkt bei der einschlägigen europäischen Richtlinie suchen, die aber auch nicht präziser ist.

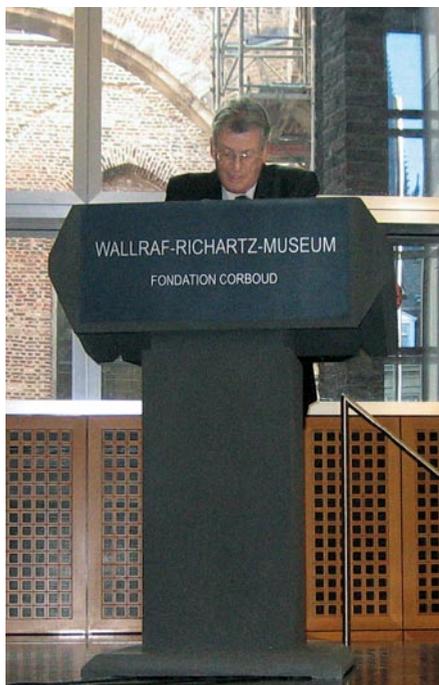
Die der Arbeitsgerichtsbarkeit damit gestellte Aufgabe ist umso schwieriger, als sie mit zwei entgegengesetzten Wegweisungen verbunden ist. Die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 legt es nahe, den Schutz älterer Arbeitnehmer zu verstärken, damit sie die Regelaltersgrenze noch aktiv im Arbeitsverhältnis erreichen können. Das grundsätzliche Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters spricht andererseits dagegen, älteren Arbeitnehmer einen besonderen Schutz zukommen zu lassen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit zögert verständlicherweise noch vor einer endgültigen Richtungsentscheidung. Auf eine schnelle Entscheidung drängen vor allem Richterinnen und Rechtswissenschaftlerinnen, die ihr Engagement und ihre Erfahrungen aus dem Kampf gegen Benachteiligungen von Frauen nun in einen Kampf gegen die Benachteiligung oder sogar für die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer einbringen wollen.

Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentriert sich der Gesetzgeber

auf das Sozialrecht, wiederum verbunden mit arbeitsrechtlichen Nebeneffekten. So ist die gesetzliche Regelung der Elternzeit ein Nebenprodukt des Elterngeldes und der Anspruch auf Krankengeld bei Betreuung erkrankter Kinder enthält als Nebenprodukt einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung für die Zeit des Krankengeldbezuges (§ 45 SGB V). Die allgemeine Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung aus familiären Gründen besteht, wird vom Gesetzgeber wiederum mit einer Generalklausel beantwortet. Nach § 275 Abs. 3 BGB kann der Schuldner die Leistung verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann. Es ist verständlich, dass die Rechtsprechung sich dadurch nicht inspiriert fühlt und noch wenig zur Konkretisierung unternommen hat. Typisch ist, dass die neueste gesetzgeberische Initiative wieder vom Sozialrecht ausgeht, und eine von der Pflegeversicherung bezahlte Freistellung ins Auge fasst.

Bei dem weiteren Thema einer familien-gerechten Lage der Arbeitszeit ist die gesetzliche Regelung so unbefriedigend, dass sie die Gerichte nicht ruhen lässt. Dies betrifft vor allem den Anspruch auf Verminderung der Arbeitszeit während der bis zu

dreijährigen Elternzeit, der sich nach dem Wortlaut des Gesetzes nur auf die Dauer und nicht auf die Lage der verminderten Arbeitszeit bezieht (§ 15 BEEG). Im Gegensatz dazu umfasst der im TzBfG geregelte allgemeine Anspruch auf Verminderung der Arbeitszeit auch deren Lage. Es ist schon schockierend, dass der für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Anspruch auf Verminderung der Arbeitszeit während der Elternzeit vom Gesetz schwächer ausgestaltet ist als der allgemeine Anspruch auf Reduktion der Arbeitszeit, der gar keiner Begründung bedarf.



■ Prof. Dr. Hanau



Man kann Elternzeiter und Elternzeiterinnen auch nicht auf diesen allgemeinen Anspruch verweisen, der sich nur auf eine unbefristete Verminderung bezieht. Wenn der Gesetzgeber schon unterscheiden wollte, hätte es umgekehrt sein müssen; in der Elternzeit verdienen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer mehr Rücksicht als sonst. Die Vernachlässigung familiärer Interessen durch den Gesetzgeber zeigt sich auch daran, dass § 106 GewO bei der Ausübung des Weisungsrechts vom Arbeitgeber Rücksicht auf Behinderungen, aber nicht ausdrücklich auf familiäre Bedürfnisse verlangt.

Dies hat die Rechtsprechung, hier den 9. Senat des BAG, nicht ruhen lassen. Ganz im Sinn von Altbundespräsident Herzog hat sich der Senat mit Urteil vom 09.05.2006 (9 AZR 278/05) einen Ruck gegeben und an den unbefriedigenden Regelungen gerückt, bis ein befriedigendes Ergebnis herauskam:

Der Arbeitgeber muss den Wunsch des Arbeitnehmers in Bezug auf die Lage der verminderten Arbeitszeit während der Elternzeit berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Die Angst des Gesetzgebers vor dem Arbeitsvertragsrecht, und in soweit vor der Zukunft, steigert sich bei der Weiterbildung ins Groteske. Zwar gibt es die grundsätzliche Regelung, dass die Entwicklung

der beruflichen Leistungsfähigkeit zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer obliegt, also beide Seiten dafür verantwortlich sind. Dies wäre eine wichtige Direktive für die Frage, wer Zeit und Kosten der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis aufzubringen hat, doch steht die Vorschrift in § 2 des SGB III, das die Arbeitsförderung regelt. Dort ist sie neben vielen Einzelregelungen bedeutungslos, während sie für das Arbeitsrecht, wo sie wegweisende Bedeutung haben könnte, nicht gilt, weil sie eben im Sozialgesetzbuch steht. Die allein gelassene Arbeitsrechtsprechung hat hier denn auch noch wenig ausrichten können, aber immerhin wichtige Grundsätze für arbeitsvertragliche Klauseln aufgestellt, die Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Fortbildungskosten verpflichten. Glücklicherweise wird die Lücke zunehmend von den Tarif- und Betriebsparteien ausgefüllt, die dem Bundesgesetzgeber in der Förderung der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis vorangehen. Auch einige Landesgesetzgeber sind helfend eingesprungen.

Zu den arbeitsrechtlichen Fragen der Globalisierung gibt es europarechtliche Regelungen. Dies hat es dem deutschen Gesetzgeber im Arbeitnehmerentsendegesetz erleichtert, seine Angst vor dem Arbeitsvertragsrecht partiell zu überwinden. In diesem findet sich auch eine Regelung über Mindestlöhne, allerdings bisher nur für die

Bauwirtschaft und verwandte Branchen. Dies hat bekanntlich dazu geführt, dass ein allgemeiner Mindestlohn zu einem heftigen politischen Streitpunkt geworden ist. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hilft bis zur endgültigen gesetzlichen Klärung mit einer Auffanglösung, einem richterlichen Mindestlohn, der etwa bei 2/3 des jeweils üblichen Tarifentgelts liegt.

In der wichtigen Frage, wie in Zeiten der Globalisierung Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsverhältnis zu verbinden sind, ist der Gesetzgeber aktiv geworden, indem er Flexibilität und Sicherheit auf zwei verschiedene Gruppen von Arbeitsverhältnissen verteilt. Die Stammarbeitsverhältnisse sollen möglichst sicher, weniger flexibel sein, Randarbeitsverhältnisse flexibel und weniger sicher. Dies betrifft Leiharbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse in Kleinbetrieben. Diese sind durch externe Flexibilität gekennzeichnet, d. h. die Flexibilität wird durch leichte Lösbarkeit der Beschäftigung erreicht. Die Rechtsprechung hat das an den



Rändern korrigiert, insbesondere durch den Kündigungsschutz zweiter Klasse in Kleinbetrieben, ist aber im Übrigen dem Gesetzgeber loyal gefolgt. Neuerdings hat der Fünfte Senat des BAG aber ein anderes Konzept von flexicurity entwickelt, ein weiterer Ruck in die Zukunft. Die Arbeitsverhältnisse sollen möglichst sicher bleiben, sogar sicherer werden, indem sie eine gewisse Binnenflexibilität erlauben, in deren Rahmen Arbeitsentgelt und Arbeitszeit 25 bis 30 % schwanken können. Diese interne Flexibilität dürfte Flexibilität und Sicherheit besser verbinden, da sie beide nicht gegeneinander ausspielt, sondern die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse benutzt, um ihre Sicherheit zu erhöhen.

Damit lässt sich folgendes Fazit ziehen. Die Zukunft des Arbeitsrechts hat bereits begonnen, vor allem in der Arbeitsrechtsprechung, weniger in der Gesetzgebung. Die Passivität des Gesetzgebers wird häufig gescholten. Dafür gibt es in der Tat Gründe, doch kann man den Akzent auch anders setzen. Der weitgehende Verzicht des Gesetzgebers auf eigene Gestaltung des gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsvertragsrechts ist eine verdiente Anerkennung der Arbeitsgerichtsbarkeit und ihrer Leistung. Gegenwart und Zukunft der Arbeit werden, soweit sie rechtlich beeinflussbar sind, vom Gesetzgeber weitgehend in die Hände der Arbeitsgerichtsbarkeit gelegt. Dort sind sie gut aufgehoben.



Freilich sollte das Gute nicht zum Feind des Besseren werden. Besser wäre es, wenn der Gesetzgeber die Rechtsprechung nachträglich in Gesetzesform gießen und vorausschauend programmieren würde. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wäre sicherlich dankbar, wenn der Gesetzgeber die Verantwortung in größerem Umfang mit ihr teilen würde. Die deshalb von der Arbeitsgerichtsbarkeit stets unterstützte Forderung nach einem Arbeitsvertragsgesetz hat sich freilich bisher nicht durchsetzen können; zu groß war die Angst des Gesetzgebers vor dem Arbeitsvertragsrecht. Zur Zeit wird auf dankenswerte Initiative der Bertelsmann Stiftung, aber selbstverständlich in völliger wissenschaftlicher Unabhängigkeit von unseren Kölner Kollegen Prof. Henssler und Prof. Preis der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vorgelegt, der die von der Rechtsprechung entwickelten Grundlinien des Arbeitsvertragsrechts ausformuliert und in den Bereichen Alter, Familie, Weiterbildung und flexicurity wichtige Schritte in die Zukunft tut. Dies entspricht der Zielsetzung der deutschen und insbesondere der Kölner Arbeitsrechtswissenschaft, dem Gesetzgeber und der Arbeitsgerichtsbarkeit helfend zur Seite zu stehen.

Im Augenblick scheinen die Aussichten für ein Arbeitsvertragsgesetz besser zu sein denn je. Der Arbeitsminister unseres Landes NRW, Herr Laumann, steht dem Projekt mit besonderem Interesse und Wohl-

wollen gegenüber. Aber selbst wenn es zu solch einem Gesetz käme, wird der Arbeitsgerichtsbarkeit auch in Zukunft ein großes Maß an Mitverantwortung für das Arbeitsrecht bleiben.

Daran wird auch das Landesarbeitsgericht Köln mit den Eigenschaften teilhaben, die es in den letzten 25 Jahren ausgezeichnet haben: Aufgeschlossenheit und Ausgeglichenheit. Aufgrund dieser Eigenschaften kann man wirklich von einem rheinischen Landesarbeitsgericht sprechen, dass wir heute feiern und dem ich für seine schöne, verantwortungsvolle Arbeit alles Gute wünsche.



GRATULANTENRUNDE



■ Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Verehrte Gäste, meine Damen und Herren, wir haben gerade mit dem vom Jazzduo gespielten Titel „Isn't She Lovely“ eine perfekte musikalische Vorlage erhalten. An einem Festtag wie dem heutigen kann und muss man das natürlich auf die gut aufgestellte Arbeitsgerichtsbarkeit beziehen.

Aber ich möchte unserer kleinen Gesprächsrunde nicht vorgreifen und begrüße hier auf dem Podium sehr herzlich die Vertreter der Sozialpartner und der Anwaltschaft, genauer der Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht, zunächst Herrn Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen, Vorsitzender der DGB-Region Köln-Leverkusen-Erf-T-Berg, ferner Herrn Wolfgang Reß, Geschäftsführer der Arbeitgeber Köln und Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie Köln, sowie last but not least Herrn Rechtsanwalt Karl-Dietmar Cohnen, Sprecher des Ausschusses Arbeitsrecht im Kölner Anwaltverein.

Meine Herren, Gratulanten sollte man zwar eigentlich keine Fragen stellen, sondern entspannt zuhören. Uns interessiert aber schon, wie Sie die Dienstleistungsqualität des Landesarbeitsgerichts beurteilen. Sie sind ja auch als „Kunden“ des Gerichts betroffen, weil die Parteien regelmäßig von den Verbänden oder Anwälten vertreten werden.

Was gefällt Ihnen also an der Arbeit des Gerichts, was kann möglicherweise noch verbessert werden?

■ Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen

Als Historiker bin ich nicht vom Fach, aber gewöhnt an die Methode, mündliche Überlieferung auszuwerten. Als Nicht-Kunde des Landesarbeitsgerichts habe ich somit die Kunden, meine Kolleginnen und Kollegen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes befragt. Das Landesarbeitsgericht Köln kann mit Fug und Recht als rheinisches Gericht bezeichnet werden. Der Rheinländer redet gerne und er redet viel. Er ist meinungsfreudig und auch konfliktbereit. Und da die Arbeitswelt kein Ort der Harmonie ist, wird aus einem Meinungsstreit auch hin und wieder ein Fall fürs Arbeitsgericht. Und bei aller Mühe, die sich die rheinischen Arbeitsgerichte geben, sie können nicht immer allen, die sich an sie wenden, Recht geben. So wendet sich mancher an das Berufungsgericht, um höheren Orts Gerechtigkeit zu erhalten. Und: Er stellt fest, dass er beim Landesarbeitsgericht nicht immer Recht bekommt, dass aber in jedem Fall sein Ruf gehört wird.

Gründlichkeit in der Sachaufklärung, Verständlichkeit in der Verhandlungsführung, Zeit für die Abwägung der Rechtsgüter, Gewissenhaftigkeit in der Prüfung der Rechtslage – aber immer noch eine gewisse Ge-

■ Jazzduo Aschenbrenner/Trost

schwindigkeit, um das Urteil zu finden und zu verkünden. So sorgt das Landesarbeitsgericht Köln seit 25 Jahren für den Frieden in der Arbeitswelt und darum allen, die daran mitwirken, Dank.

■ Wolfgang Reß

Zunächst möchte ich die Gelegenheit nutzen, im Namen der Kölner Arbeitgeber herzlich zum doppelten Geburtstag des Landesarbeitsgerichts zu gratulieren. Einmal zum 25. Geburtstag und zum zweiten zum 2. Geburtstag am 6. Juni 2007, nämlich zu der Entscheidung der Landesregierung, das LAG Köln eigenständig und in Köln zu belassen. Ich glaube, Frau Justizministerin Müller-Piepenkötter, Sie haben die richtige Entscheidung getroffen und dafür darf ich Ihnen danken.

Arbeitgeber und Verbände in dieser Region haben sich schon 1953 für ein eigenständiges Landesarbeitsgericht in Köln eingesetzt und sind auch heute nach wie vor der Auffassung, dass die wirtschaftliche Bedeutung der Region ein eigenständiges Landesarbeitsgericht rechtfertigt. Die in dieser Region verantwortlichen Arbeitgeberverbände begrüßen im Übrigen auch die weitere Beibehaltung der Gerichtstage, die schon vorab entschieden worden ist. Neben der Eigenständigkeit des LAG Köln sind nämlich auch die Gerichtstage ein wichtiger Bestandteile für eine „bürgernahe“

Rechtspflege, die den Parteien und ihren Vertretern lange Wege erspart und einen regionalen Bezug schafft. Dies gilt in besonderem Maße für unsere ehrenamtlichen Richter, die trotz hoher Arbeitsbelastung in ihren Unternehmen gerne diese wichtige Funktion wahrnehmen.

Beim Für und Wider zum LAG Köln bleibt unsere Einschätzung nicht auf Ihr Haus beschränkt, sondern umfasst in gleicher Weise Abläufe in der Arbeitsgerichtsbarkeit generell. Ausweislich einer Kundenbefragung beim Arbeitsgericht Köln, die Sie veranlasst haben, ergibt sich insoweit ein differenziertes, überwiegend positives Bild. Dem möchte ich mich gerne anschließen. Ein kritischer Punkt ist hier jedoch immer wieder die Zeitdauer des Verfahrensablaufs. Hier gibt es deutlichen Verbesserungsbedarf beim Arbeitsgericht Köln. Lob muss hingegen dem Landesarbeitsgericht gezollt werden, da hier die durchschnittliche Erledigung der Berufungsverfahren rund 4,2 Monate beträgt.

Ein generelles Anliegen der Arbeitgeber bleibt, wie es uns gelingt, den Blick für die unternehmerische Wirklichkeit noch stärker in den Arbeitsgerichten zu entwickeln. Die Formulierung in der heutigen Presseerklärung des Landesarbeitsgerichts „Arbeitsgerichte entscheiden über oft existenzielle Fragen des Arbeitslebens, vor allem über Kündigung, Entgelt etc.“, legt auch



eine Betrachtungsweise nahe, die zunächst den Arbeitnehmer im Blickfeld hat. Obwohl die ehrenamtlichen Richter für den Bezug zur betrieblichen Praxis sorgen sollen, wünschen wir uns etwas mehr Verständnis für die Belange unserer Unternehmen zuweilen auch im Hauptamt. Dabei sehe ich es durchaus als gemeinsame Aufgabe, Exkursionen in Betrieben oder Gespräche mit Personalverantwortlichen zu ermöglichen und damit einen noch stärkeren Kontakt zur Praxis herzustellen.

24

Dabei verkennen wir nicht, dass auch die Rahmenbedingungen, unter denen Recht zu sprechen ist, schwierig sind. Die aktuelle Gesetzgebung ist oftmals inhaltlich problematisch und weist zum Teil erhebliche handwerkliche Mängel auf. Nennen möchte ich hier nur das Teilzeit- und Befristungsgesetz und zuletzt das AGG. Es besteht ein erheblicher Schulungsbedarf für Personalverantwortliche, um die Rechtssicherheit zu erreichen, die in der betrieblichen Praxis notwendig ist. Oftmals ist unser Eindruck, dass die Tätigkeit von Personalverantwortlichen in dem Zusammenhang einer „gefahr geneigten Arbeit“ entspricht.

Eine Auseinandersetzung mit der Arbeitsgerichtsbarkeit wäre unvollständig, wenn sie nicht zumindest einen kurzen Blick auf die Rechtsprechung werfen würde. Hier möchte ich heute nur die aktuelle Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Streiks, Tarif-Sozialplänen, Tarifeinheit, Tarifpluralität und Sympathiestreiks erwähnen. Diese Rechtsprechung bereitet uns nicht nur Sorge, sondern stößt auf hohes Unverständnis in den Unternehmen und bei den Verbänden. Hier wird bewusst seitens des höchsten Gerichts rechtsgestaltend Einfluss genommen und damit quasi die Rolle des Gesetzgebers übernommen. Legislative und Judikative werden in beachtlichem Maße vermischt.

■ Karl-Dietmar Cohnen

Wenn ich auf dieser Festveranstaltung als Vertreter der Anwaltschaft die Möglichkeit erhalte, gewissermaßen ein Urteil über das heute zu feiernde Landesarbeitsgericht Köln und somit auch über die dieses Gericht durch ihre Arbeit prägende Richterschaft abzugeben, empfinde ich diesen Rollenstausch als äußerst angenehm. Und dies nicht etwa deshalb, weil ich nun endlich einmal hier „vom Leder ziehen“ könnte – so nach dem Motto – was wir Anwälte Ihnen schon immer einmal sagen wollten und zu bemängeln haben ...

Nein, dies würde ich mich hier nicht nur nicht trauen: Wir, das heißt die Fachanwälte für Arbeitsrecht und arbeitsrechtlich spezialisierten Kolleginnen und Kollegen, die in ihrem beruflichen Alltag immer wieder mit dem Kölner Landesarbeitsgericht

zu tun haben, haben an diesem Gericht und seiner Arbeit schlicht nichts auszusetzen. Gut erreichbar im Herzen von Köln, bestens vorbereitete Richter, intensive Rechtsgespräche, die die Sache im Verhandlungstermin auf den Punkt bringen, durchweg hohe juristische Qualitätsstandards und kurze Erledigungszeiten. Was will man mehr? Als Anwalt muß ich eingestehen, bisweilen lieber einmal ein nicht so gut begründetes Urteil anstatt des ausnahmsweise nicht vermeidbaren Prozeßverlustes.

■ Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Vielen Dank für Ihre Ausführungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit im Allgemeinen und für die sehr wohlwollende Beurteilung des „Geburtstagskindes“ im Besonderen. Nutzen wir die Gelegenheit noch für einen kurzen Ausblick. Wo besteht aus Ihrer Sicht

Handlungsbedarf im Arbeitsrecht? Welche Chancen sehen Sie etwa für ein Arbeitsvertragsgesetz, zu dem Kölner Arbeitsrechtswissenschaftler im Auftrag der Bertelsmann Stiftung einen Entwurf vorgelegt haben?

■ Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen

Die Frage nach der Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechts stellt sich immer wieder auch aus der Praxis des Kündigungsschutzes. Als Minister Clement, vom Reformbazillus der Agenda 2010 befallen, den Kündigungsschutz wieder einmal schlagzeilenträchtig in Frage stellte, haben wir mit Handwerksmeistern diskutiert. Deutlich wurde: Nicht das Gesetz, sondern die Angst vor der Unübersichtlichkeit des Rechts und der Rechtsprechung hindert kleine und mittlere Unternehmen an einer fairen und sachgerechten Bewertung des

25



■ Carl-Dietmar Cohnen, Dr. Heinz-Jürgen Kalb, Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen, Wolfgang Reß (v.l.n.r.)



Kündigungsschutzes. Denn natürlich kann gekündigt werden, nur die Gründe werden überprüft. Darum wäre es ein großer Fortschritt, wenn allen – Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, der Gerichtsbarkeit wie den Prozessparteien – ein klar normiertes Arbeitsvertragsrecht zur Verfügung stünde. Meine damit fachlich befassten Kolleginnen und Kollegen zögern dennoch, denn wir können nicht sicher sein, ob die Politik diese Normierung nicht in einem mentalen Zustand betreibt, den vor allem die Medien aber auch Wirtschaftsvertreter derzeit als Reformpolitik bezeichnen, ohne dass wir vom Sinn dieser Politik überzeugt sind.

Zudem sollten wir die europäische Entwicklung berücksichtigen – zum Grünbuch Arbeitsrecht der EU-Kommission beginnt die Diskussion in der Fachwelt, und sie gewinnt mit der wachsenden Prekarisierung auch an arbeitsmarktpolitischer und rechtspolitischer Bedeutung. Flexibilität und Sicherheit sind die Leitplanken des Grünbuchs und der Vortrag Professor Hanaus hat den dazwischen liegenden Spielraum exzellent ausgemessen. Mir scheint der Kern der Auseinandersetzung aber im Begriff der Zeitsouveränität zu liegen: Auf welches Recht kann sich der Arbeitnehmer berufen, wenn er sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidet und seine Arbeitszeit so gestalten will, dass dies auch möglich ist – selbst wenn der Arbeitgeber andere Vorstellungen hat?

Hat der Arbeitnehmer auch das arbeitsvertragliche Recht, flexibel aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können? Wir haben vielfältige Erfahrungen in der Weiterbildung, wenn Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungszeiten mit betrieblichen Anforderungen nicht in Übereinstimmung gebracht werden können. Eine Vereinheitlichung und damit auch eine Weiterentwicklung des Arbeitsvertragsrechts bewegt sich auf einem schmalen Grat gegensätzlicher Interessen. Man sollte diese Gratwanderung darum nur mit großer Vorsicht beginnen – dem Landesarbeitsgericht wird auch in den nächsten 25 Jahren die Arbeit nicht ausgehen und ich wünsche ihm dabei viel Erfolg.

■ Wolfgang Reiß

Das Arbeitsvertragsrecht hat als Mittelpunkt der Arbeitsbeziehungen eine herausragende Bedeutung. Zugleich offenbaren sich jedoch offensichtliche Konstruktionsmängel wie Lückenhaftigkeit, Zersplitterung in vielen Einzelgesetzen, Rechtsprechung mit unterschiedlichen Auslegungen, Richterrecht, Komplexität für die betriebliche Praxis und eine eingeschränkte Durchsetzbarkeit deutscher Standards in der europäischen Rechtsetzung. Vor dem Hintergrund dieser Feststellungen kann man ein umfassendes Arbeitsvertragsgesetz nur begrüßen sowie den Versuch der Professoren Henssler und Preis, sich dieser Aufga-

be, im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, zu stellen. Ich habe persönlich den Eindruck einer höchst sachlichen Diskussion und zugleich eines offenen Ohrs bei den Verfassern. Dennoch sollte aus Sicht der Arbeitgeber eine solche Kodifikation Chancen ergreifen, ein modernes Arbeitsrecht zu gestalten, nicht nur Bisheriges zusammenzufassen und zu beschreiben.

Dabei darf nicht unerwähnt bleiben, dass die Überregulierung ja Zementierung des aktuellen deutschen Arbeitsrechts aus Sicht der Unternehmen eine beschäftigungshemmende Wirkung entfaltet und zum Teil als Standortnachteil gesehen wird. Dies sollte sich nicht fortschreiben. Eine sinnvolle Arbeitsrechtsreform sollte sich auch mit Blick auf das EU-Grünbuch darauf konzentrieren, Bürokratie abzubauen, zu deregulieren und mehr Flexibilität zu schaffen, z.B. durch die Diversifizierung von Arbeitsformen. Reformen im Arbeitsrecht müssen dazu benutzt werden, belastende Regelungen für die Unternehmen abzuschaffen. Unabhängig von Einzelfragen stellt sich die Frage, wann politisch der richtige Zeitpunkt ist, ein solch umfassendes Vorhaben sachgerecht umzusetzen. Die aktuelle Entwicklung der Koalition lässt mich daran zweifeln, dass momentan sachgerechte und dem Arbeitsrecht angemessene und zukunftsweisende Lösungen erreicht werden können. Die unsägliche Diskussion und das Ergebnis der Gesundheits-



reform im vergangenen Jahr und der andauernde Streit über die Einführung eines Mindestlohns sollten hierbei als Warnung dienen. Aus diesem Grund geht meine Empfehlung nicht dahin, den Entwurf in seinem jetzigen Stadium in Richtung Gesetzgebungsverfahren zu leiten.

■ Karl-Dietmar Cohnen

Meines Erachtens benötigen wir nicht so sehr eine Kodifizierung des Arbeitsrechts in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetz. Zwar ist dem Grundanliegen und dem hierzu bereits vorgelegten Entwurf bei theoretischer Betrachtung auch aus meiner Sicht weitgehend zuzustimmen. Zudem würde ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz bei aller hiermit angestrebten Vereinfachung für die arbeitsrechtlich tätige Anwaltschaft sicherlich auf Jahre zunächst ein weiteres Beschäftigungsprogramm nach sich ziehen. Ich glaube jedoch nicht, dass sich die Idee der Kodifizierung des Arbeitsrechts in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetz angesichts der politischen Gegebenheiten und verschiedenster widerstreitender Interessen tatsächlich umsetzen lässt. Und ich denke, die arbeitsrechtlich spezialisierten Anwälte kommen ebenso wie die Arbeitsgerichtsbarkeit auch ohne ein solches Arbeitsvertragsgesetz aus. Denn: Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, nicht zuletzt auch die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Köln, hat mittler-

weile bereits für viele von der Gesetzgebung ungelöst bzw. unbeantwortet gelassene Problembereiche und Fragenkomplexe die erforderliche Rechtssicherheit geschaffen und hinreichende Antworten gegeben. Meines Erachtens wäre viel mehr zu wünschen und auch für die Praxis dringender geboten, dass der Gesetzgeber jeweils dort, wo sich neue Gesetze in der Praxis als nachbesserungsbedürftig erweisen, rascher und entschlossener mit entsprechenden Neuregelungen auf die praxiserfahrene Kritik von Arbeitsrichtern und Fachanwälten für Arbeitsrecht reagiert.

Wenn Sie erlauben, würde ich meine Antwort auf Ihre Frage gerne noch um eine kurze weitergehende Bemerkung ergänzen.

■ Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Gern, aber bitte wirklich ganz kurz.

■ Karl-Dietmar Cohnen

Ja, ich verspreche mich kurz zu fassen und ich will auch niemanden grüßen. (Heiterkeit im Publikum) Wenn ich dem Landesarbeitsgericht Köln und gleichzeitig auch der arbeitsrechtlich tätigen Anwaltschaft für die Zukunft noch etwas wünschen darf, dann ist es die Beibehaltung der Eigenständigkeit der Fachgerichtsbarkeit. Diese hat sich in den zurückliegenden Jahren aufs Beste bewährt. Die hohe Qualität der

Rechtsprechung und das besonders ausgeprägte ausgewogene Verständnis für die Interessen der Sozialpartner, das die Arbeitsgerichtsbarkeit und insbesondere auch Ihr Haus, Herr Dr. Isenhardt, auszeichnet, sollte nicht für irgendwelche, wie auch immer motivierte Vereinheitlichungsideen aufs Spiel gesetzt werden. Wie in verschiedenen anderen europäischen Staaten sollte die Arbeitsgerichtsbarkeit auch in Deutschland unbedingt ihre Eigenständigkeit bewahren. Wenn es zukünftig darum gehen sollte, diese bewährte Eigenständigkeit zu verteidigen, wird die arbeitsrechtlich spezialisierte Anwaltschaft zählen können.

■ Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Vielen Dank für Ihre pointierten Stellungnahmen, die wir leider nicht weiter mit den Zuhörern diskutieren können. Es gibt aber noch viele Gesprächsmöglichkeiten beim anschließenden Büffet. Ich erspare mir ein Schlusswort und möchte stattdessen über ein kleines Erlebnis aus der letzten Woche berichten: Da verabschiedete sich ein ehrenamtlicher Richter mit den Worten, er sei immer gern zu uns gekommen, weil im Landesarbeitsgericht so ein guter Geist herrsche. Ich denke, ein schöneres Kompliment kann man dem Gericht nicht machen. Möge dieser gute Geist uns auch in den nächsten 25 Jahren begleiten!

AUSKLANG

Danke noch einmal an die Runde, danke an das Publikum für die Aufmerksamkeit, Dank an die beiden Musiker, die uns zum Abschluss noch mit einem Stück erfreuen. Danach wird im Foyer des Museums weitergefeiert. Dort wartet der kölsche Imbiss.







Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Blumenthalstrasse 33

50670 Köln

Telefon: 0221 | 77 40-0

Telefax: 0221 | 77 40-356

Mail: verwaltung@lag-koeln.nrw.de

Internet: www.lag-koeln.nrw.de